

BALANÇO  
SOCIAL  
- 2022 -

**NOTA DE APRESENTAÇÃO**

O presente documento, elaborado para efeitos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, constitui o Balanço Social do Município de Pombal, com referência a 31 de dezembro de 2022.

O Balanço Social, é um instrumento de informação privilegiado de planeamento e gestão dos recursos humanos nas organizações, permitindo uma leitura estruturada de informação essencial sobre a sua situação social, evidenciando os pontos fortes e fracos da gestão dos recursos humanos.

A estrutura e a numeração dos quadros do presente Balanço obedecem àquela que foi disponibilizada e solicitada pela Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), para efeitos de inclusão e reporte através do novo Sistema Integrado de Informação das Autarquias Locais (SIIAL), em linha com o modelo disponibilizado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), obedecendo, em parte, também, à lógica ínsita no Manual de Instruções para o Balanço Social da DGAA-MEPAT e nas instruções disponibilizadas em 7 de março de 2012, pela DGAL.

Município de Pombal, 30 de março de 2023.

**O Presidente da Câmara Municipal  
de Pombal,**



**Pedro Pimpão, Lic.**

## RECURSOS HUMANOS

### TOTAL DE PESSOAL

#### Membros dos GAP's / Trabalhadores

Em 31 de dezembro de 2022 encontravam-se em exercício de funções, neste Município, os trabalhadores (membros dos GAP's / trabalhadores) constantes no quadro infra, distribuídos por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género, nos termos seguintes:

**Quadro 1 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género**

Modalidade de Vinculação	Género (1)	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total	Diferença 2022 vs 2021
Total De Trabalhadores	M	0	10	24	27	163	0	6	0	6	236	2
	F	0	8	61	98	251	0	0	0	6	424	185
	T	0	18	85	125	414	0	6	0	12	660	187
Comissão de serviço (2)	M		10							3	13	-1
	F		8							2	10	1
	T	0	18	0	0	0	0	0	0	5	23	0
CTFP por tempo indeterminado(3)	M			21	25	159		6		3	214	12
	F			41	96	247				4	388	176
	T	0	0	62	121	406	0	6	0	7	602	188
CTFP por termo resolutivo certo	M			3		3					6	-9
	F			17		3					20	9
	T	0	0	20	0	6	0	0	0	0	26	0
CTFP por termo resolutivo incerto	M										0	0
	F										0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outra (4)	M				2	1					3	0
	F			3	2	1					6	-1
	T	0	0	3	4	2	0	0	0	0	9	-1

Notas ao Quadro:

- (1) M refere-se a Masculino, F refere-se a Feminino e T a Total.
- (2) Em Comissão de Serviço / Carreira - Outros incluem-se em 2022, segundo indicação da DGAL, o Chefe de Gabinete; o Secretário do Gabinete de Apoio à Presidência, o Coordenador Municipal de Proteção Civil e as Secretárias de Apoio à Vereação.
- (3) CTFP – Contrato de Trabalho em Funções Públicas - Inclui os trabalhadores que transitaram para o Município de Pombal, no âmbito da transferência de competências na área da Educação, operada a 1 de abril de 2022. Nesta modalidade de vinculação, na coluna *Outros*, incluem-se 7 trabalhadores inseridos na carreira Especial de Fiscalização, categoria de Fiscal, de acordo com Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto e a Chefe de Administração Escolar, carreira subsistente, que transitou, igualmente, para o Município de Pombal, no âmbito da transferência de competências na área da Educação, operada a 1 de abril de 2022.
- (4) Em *Outra* modalidade de vinculação incluem-se, as mobilidades intercarreiras ou intercategorias de 3 Técnicos Superiores; 1 Coordenador Técnico; 3 Assistentes Técnicos, bem assim, as mobilidades internas na categoria, por 18 meses de 2 Assistentes Operacionais, oriundos do Município de Soure.
- (5) **Em 2022, de acordo com as instruções da DGAL, não são contabilizados** os eleitos locais (Presidente e Vereadores), bem assim, os trabalhadores ausentes há mais de seis meses nos quadros 1 a 4.

Em gráfico resulta a seguinte distribuição por cargo/carreira e modalidade de vinculação com o Município:

Gráfico 1

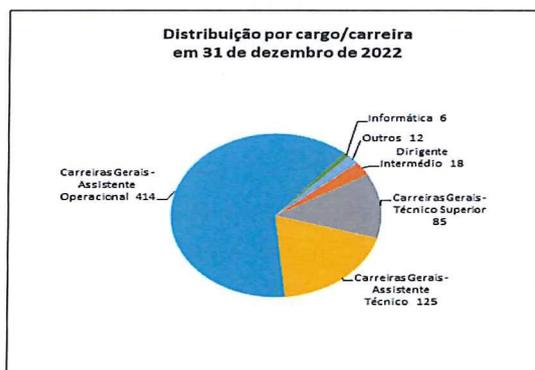
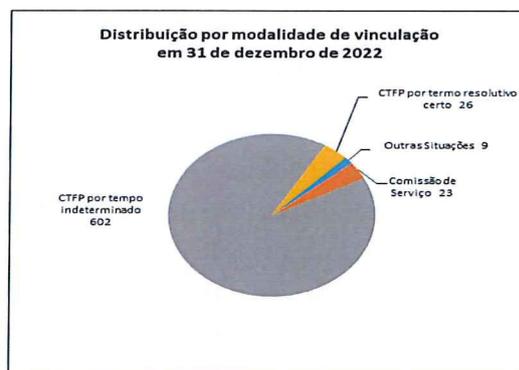


Gráfico 2



## Representatividade entre homens/mulheres (2019-2022)

	2019	2020	2021	2022
Homens	229	231	234	236
Mulheres	230	232	239	424
Total	459	463	473	660

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de Emprego Masculino (TEM) = 35,76%	$TEM (\%) = \frac{\text{Trabalhadores do sexo masculino}}{\text{N.º Total de Colaboradores}} \times 100$
Taxa de Emprego Feminino (TEF) = 64,24%	$TEF (\%) = \frac{\text{Trabalhadores do sexo feminino}}{\text{N.º Total de Colaboradores}} \times 100$

Representação Percentual	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
	M	0,00%	1,52%	3,64%	4,09%	24,70%	0,00%	0,91%	0,00%	0,91%	35,76%
	F	0,00%	1,21%	9,24%	14,85%	38,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,90%	64,24%
	T	0,00%	2,73%	12,88%	18,94%	62,73%	0,00%	0,91%	0,00%	1,82%	100,00%

## Prestadores de Serviços

Em 31 de dezembro de 2022 o Município de Pombal contava com 26 prestadores de serviço, conforme o quadro infra.

Quadro 1.1 – Contagem dos prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género

Modalidade de prestação de serviços 2022	Género	Total	Vs 2021	Modalidade de prestação de serviços 2021	Género	Total	Diferença 2022 vs 2021
Total de Prestadores de Serviço	M	6			Total de Prestadores de Serviço	M	5
	F	20	F			21	-1
	T	26	T			26	0
Tarefa	M	0		Tarefa	M	0	0
	F	13			F	6	7
	T	13			T	6	7
Avença	M	6		Avença	M	5	1
	F	7			F	15	-8
	T	13			T	20	-7

Em comparação com o período homólogo de 2021, verifica-se o mesmo número de prestadores de serviço, ou seja, 26.

## Outros (Eleitos Locais, Prestadores de Serviço; IIEFP e trabalhadores ausentes)

No fecho de 2022 o Município contava ainda com: o **Presidente**, 4 Vereadores que exercem funções a tempo inteiro, 26 prestadores de serviços; 9 beneficiários integrados através do *Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)*, ao abrigo das seguintes medidas: *Medida Contrato Emprego-Inserção*, *Medida Contrato Emprego-Inserção +* e *Medida Contrato Emprego-Inserção + para pessoas com deficiência e incapacidade*; 3 trabalhadores ao abrigo da *Medida de Emprego Apoiado em Mercado Aberto* (Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades) e 10 trabalhadores ausentes há mais de 6 meses, sendo que, 9 trabalhadores pertencem à carreira/categoria de Assistente Operacional e 1 trabalhador pertence à carreira de Especial de Fiscalização.

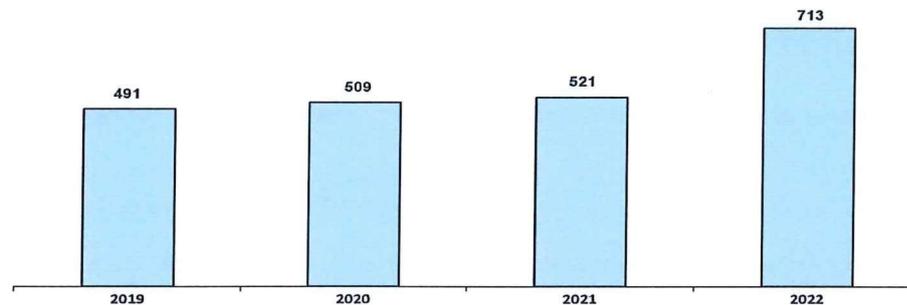
## Evolução do Global

Somando-se os 660 colaboradores (trabalhadores e membros dos GAP's), o **Presidente**, 4 Vereadores que exercem funções a tempo inteiro, 26 prestadores de serviços; 9 beneficiários integrados através do IIEFP; 3 trabalhadores ao abrigo da *Medida de Emprego Apoiado em Mercado Aberto* e 10 trabalhadores ausentes há mais de 6 meses (9 trabalhadores pertencem à carreira/categoria de Assistente Operacional e 1 trabalhador pertence à carreira de Especial de Fiscalização), conforme acima registado, em 31 de dezembro de 2022, o Município de Pombal contava com um total de 713 elementos em exercício de funções.

Por comparação em data homóloga de anos anteriores, resulta a evolução registada no gráfico 3:

Gráfico 3

Evolução do Global de Trabalhadores (Membros dos GAP'S/Trabalhadores) + Eleitos + Prestadores de Serviço + Pessoas Integradas através do IEPF + Trabalhadores ausentes há + de 6 meses



### ESCALÃO ETÁRIO

De acordo com o quadro infra, em 31 de dezembro de 2022, a distribuição dos colaboradores (membros dos GAP'S / trabalhadores) por cargo/carreira, a que se refere o quadro 1 supra, segundo o escalão etário, era a seguinte:

Quadro 2 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género

Escalão Etário	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total De Trabalhadores	M	0	10	24	27	163	0	6	0	6	236
	F	0	8	61	98	251	0	0	0	6	424
	T	0	18	85	125	414	0	6	0	12	660
Menos de 20 Anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M										0
	F					1					1
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
25-29	M				2	5		1			8
	F			2	1	3				2	8
	T	0	0	2	3	8	0	1	0	2	16
30-34	M		1	2	1	1					5
	F			10	3	6					19
	T	0	1	12	4	7	0	0	0	0	24
35-39	M			6	3	4					13
	F			11	9	22					42
	T	0	0	17	12	26	0	0	0	0	55
40-44	M		2	9	3	11		2		3	30
	F		4	10	10	27					51
	T	0	6	19	13	38	0	2	0	3	81
45-49	M		2	1	4	18		2		2	29
	F		3	14	20	51				2	90
	T	0	5	15	24	69	0	2	0	4	119
50-54	M		3	2	9	29				1	44
	F			8	23	49					80
	T	0	3	10	32	78	0	0	0	1	124
55-59	M		1	1	3	47		1			53
	F		1	4	14	43				1	63
	T	0	2	5	17	90	0	1	0	1	116
60-64	M			1	2	38					41
	F			2	16	40				1	59
	T	0	0	3	19	78	0	0	0	1	100

Quadro 2 (cont.)

Escalão Etário	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total De Trabalhadores	M	0	10	24	27	163	0	6	0	6	236
	F	0	8	61	98	251	0	0	0	6	424
	T	0	18	85	125	414	0	6	0	12	660
65-69	M		1	2		10					13
	F				2	9					11
	T	0	1	2	2	19	0	0	0	0	24
70 ou mais anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

A idade média dos colaboradores (membros dos GAP's/trabalhadores), em 31 de dezembro de 2022, é de 50,18 anos.

Calculada a **Taxa de Envelhecimento** [(n.º de trabalhadores com mais de 50 anos de idade/n.º total membros dos GAP's / trabalhadores) x 100] – correspondente 55,15%, com maior incidência na carreira/categoria de Assistente Operacional.

A estrutura etária dos colaboradores, encontra-se compreendida entre os 21 e os 69 anos de idade, correspondendo ao leque etário de 3,29% (Colaborador mais velho/Colaborador mais novo).

Gráfico 4

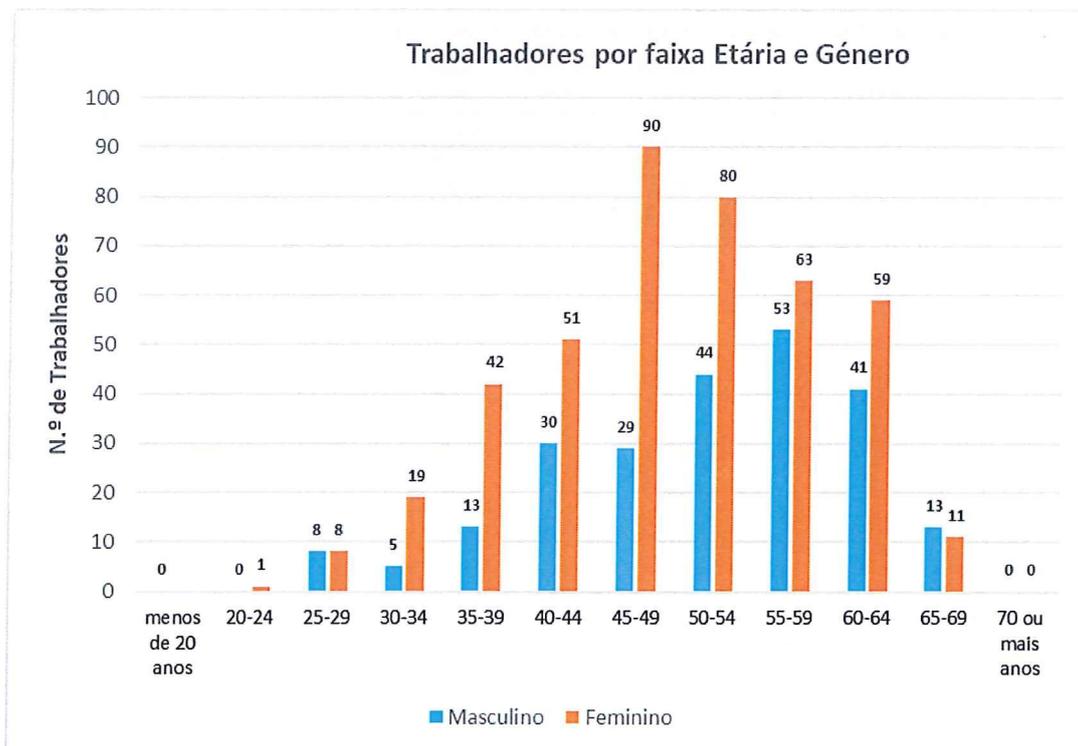
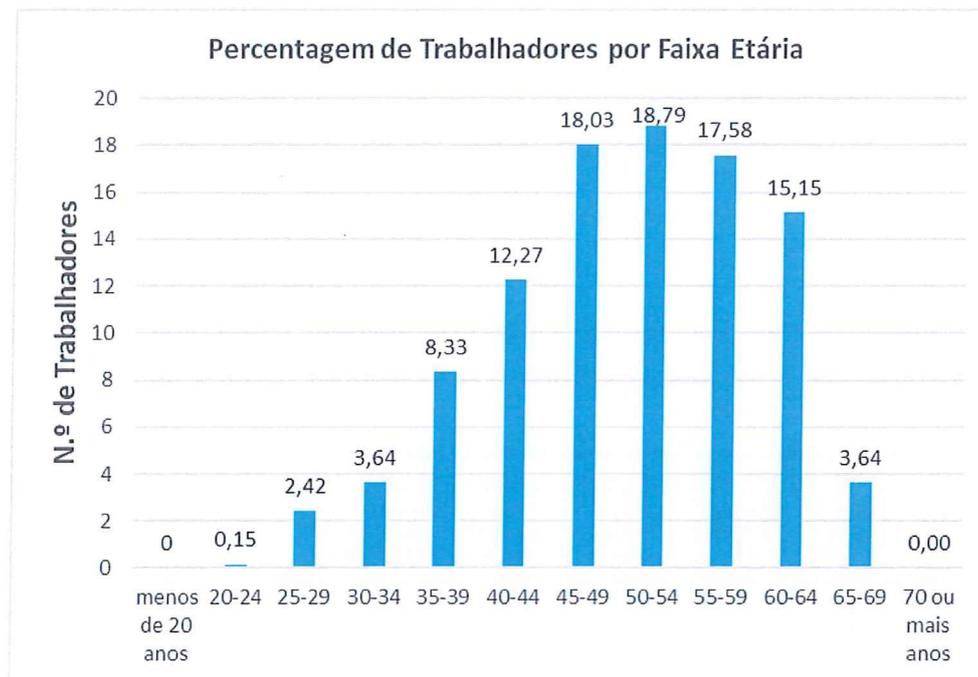


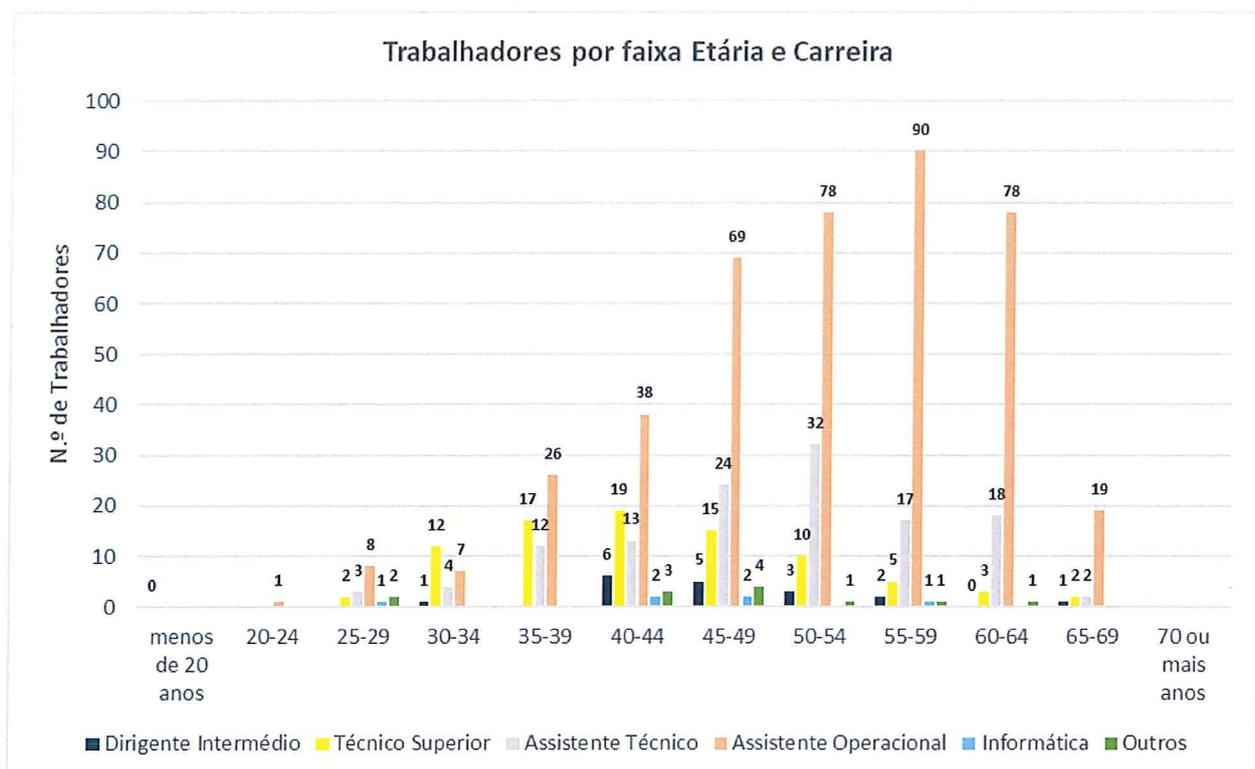
Gráfico 5



Da análise do quadro 2 e gráficos 4 e 5, podemos observar que os escalões etários entre os 45-49, 50-54, 55-59 e 60-64 têm o maior número de colaboradores.

Regista-se que no escalão etário 45-49 encontra-se o maior número de mulheres (90 trabalhadoras) e no escalão etário 55-59 o maior número de homens (53 trabalhadores).

Gráfico 6



Analisando a distribuição dos colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores) por cargo/carreira segundo os intervalos etários verifica-se que nas Carreiras Gerais – Assistente Operacional existe maior concentração de trabalhadores nas faixas etárias entre 50-54, 55-59 e 60-64 anos. Quanto às Carreiras Gerais - Assistente Técnico, estes distribuem-se ao longo das várias faixas etárias com predominância na faixa etária de 50-54 anos. A maior concentração de trabalhadores na Carreiras Gerais – Técnico Superior situa-se na faixa etária de 40-44 anos. Por último a concentração de trabalhadores nos cargos de Dirigente Intermédio situa-se na faixa etária de 40-44 anos.

#### NÍVEL DE ANTIGUIDADE

O presente ponto reporta-se aos colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores), a que se refere o quadro 1 supra, distribuídos por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género, que em 31 de dezembro de 2022, se apresentava nos termos seguintes:

Quadro 3 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género

Tempo de Serviço	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total De Trabalhadores	M	0	10	24	27	163	0	6	0	6	236
	F	0	8	61	98	251	0	0	0	6	424
	T	0	18	85	125	414	0	6	0	12	660
Até 5 Anos	M			10	7	51		1		1	70
	F			31	17	96				2	146
	T	0	0	41	24	147	0	1	0	3	216
5-9	M			4	8	31		1			44
	F		1	4	3	18					26
	T	0	1	8	11	49	0	1	0	0	70
10-14	M		1	3	3	16		3		1	27
	F		2	5	6	12					25
	T	0	3	8	9	28	0	3	0	1	52
15-19	M		3	1	4	11					19
	F		2	7	5	29					43
	T	0	5	8	9	40	0	0	0	0	62
20-24	M		3	5	2	12		1		1	24
	F		3	6	29	42				1	81
	T	0	6	11	31	54	0	1	0	2	105
25-29	M		1		1	13				2	17
	F			1	18	34				1	54
	T	0	1	1	19	47	0	0	0	3	71
30-34	M			1	2	9					12
	F			3	5	9				1	18
	T	0	0	4	7	18	0	0	0	1	30
35-39	M		2			13					15
	F			4	6	7					17
	T	0	2	4	6	20	0	0	0	0	32
40 ou mais anos	M					7				1	8
	F				9	4				1	14
	T	0	0	0	9	11	0	0	0	2	22
Média de Antiguidade	M	0	25	10	13	15	0	6	0	14	15
	F	0	16	13	22	16	0	0	0	15	16
	T	0	25	12	20	16	0	6	0	14	16

Apesar da média global de antiguidade dos colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores) corresponder a 16 anos, salienta-se que 43,33% dos colaboradores situam-se no nível de antiguidade entre 1 e 9 anos e 15,91% dos colaboradores situam-se no nível de antiguidade entre 20 e 24 anos e 10,76% dos colaboradores situam-se no nível de antiguidade entre 25 e 29 anos.

**NÍVEL DE ESCOLARIDADE**

Em 31 de dezembro de 2022, os colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores) distribuíam-se por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género, nos termos constantes no quadro seguinte:

**Quadro 4 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género**

Nível de Escolaridade	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total De Trabalhadores	M	0	10	24	27	163	0	6	0	6	236
	F	0	8	61	98	251	0	0	0	6	424
	T	0	18	85	125	414	0	6	0	12	660
Menos de 4 anos de escolaridade	M					1					1
	F										0
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
4 anos de escolaridade	M					40					40
	F					15					15
	T	0	0	0	0	55	0	0	0	0	55
6 anos de escolaridade	M					20					20
	F				1	9					10
	T	0	0	0	1	29	0	0	0	0	30
9.º ano ou equivalente	M		1		1	54					56
	F				3	68					71
	T	0	1	0	4	122	0	0	0	0	127
11.º ano	M					3					3
	F				3	1					4
	T	0	0	0	3	4	0	0	0	0	7
12.º ano ou equivalente	M				20	41		1		3	65
	F				69	140				3	212
	T	0	0	0	89	181	0	1	0	6	277
Bacharelato	M			1	1	1					3
	F				2	1					3
	T	0	0	1	3	2	0	0	0	0	6
Licenciatura	M		8	17	5	3		3		2	38
	F		5	44	18	17				2	86
	T	0	13	61	23	20	0	3	0	4	124
Mestrado	M		1	5				2		1	9
	F		3	16	2					1	22
	T	0	4	21	2	0	0	2	0	2	31
Doutoramento	M			1							1
	F			1							1
	T	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de Analfabetismo (TA) = <b>0,15%</b>	$TA (\%) = \frac{\text{< 4 anos de escolaridade}}{\text{N.º Total de Colaboradores}} \times 100$
Taxa de Habilitação Básica (THB) = <b>32,12%</b>	$THB (\%) = \frac{\text{4 a 9 anos de escolaridade}}{\text{N.º Total de Colaboradores}} \times 100$
Taxa de Habilitação Secundária (THS) = <b>43,03%</b>	$THS (\%) = \frac{\text{10 a 12 anos de escolaridade}}{\text{N.º Total de Colaboradores}} \times 100$
Taxa de Formação Superior (TFS) = <b>24,70%</b>	$TFS (\%) = \frac{\text{Bacharelato} + \text{Licenciatura} + \text{Mestrado} + \text{Doutoramento}}{\text{N.º Total de Colaboradores}} \times 100$

**TRABALHADORES ESTRANGEIROS**

Em 31 de dezembro de 2022 não havia registo de trabalhadores estrangeiros.

**Quadro 5 – Contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo/carreira segundo a nacionalidade e género**

Nacionalidade	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
União Europeia	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPLP	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros Países	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

No fecho de 2022 encontravam-se ao serviço, deste Município, 23 trabalhadores que beneficiavam de redução fiscal por motivo deficiência comprovada, distribuindo-se os mesmos por cargo/carreira e segundo o escalão etário e género nos termos do quadro seguinte:

**Quadro 6 – Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira segundo o escalão etário e género**

Portadores de deficiência/ Escalão Etário	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total De Trabalhadores	M	0	1	0	1	9	0	0	0	0	11
	F	0	0	1	6	4	0	0	0	1	12
	T	0	1	1	7	13	0	0	0	1	23
Menos de 20 Anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	M					1					1
	F										0
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
30-34	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35-39	M										0
	F				1						1
	T	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
40-44	M					1					1
	F			1							1
	T	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
45-49	M				1						1
	F				2	3					5
	T	0	0	0	3	3	0	0	0	0	6
50-54	M					1					1
	F										0
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
55-59	M		1			4					5
	F									1	1
	T	0	1	0	0	4	0	0	0	1	6
60-64	M					2					2
	F				3	1					4
	T	0	0	0	3	3	0	0	0	0	6
65-69	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70 ou mais anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de colaboradores portadores de deficiência (TCPD) = 3,48%	$TCPD (\%) = \frac{N.º \text{ de colaboradores portadores de deficiência}}{N.º \text{ Total de Colaboradores}} \times 100$

## ADMISSÕES

Durante o ano 2022, relativamente ao conjunto de colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores), registaram-se 263 admissões, conforme se apresenta no quadro seguinte:

**Quadro 7 – Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por cargo/carreira segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e género**

Modalidade de Admissão	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total De Trabalhadores	M	0	0	1	1	30	0	0	0	1	33
	F	0	0	17	34	180	0	0	0	2	233
	T	0	0	18	35	210	0	0	0	3	266
Procedimento concursal	M					17					17
	F			12	4	22					38
	T	0	0	12	4	39	0	0	0	0	55
Cedência de interesse público	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M					1					1
	F					1					1
	T	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Regresso de licença sem remuneração	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comissão de serviço (1)	M									1	1
	F									1	1
	T	0	2	0	0	0	0	0	0	2	2
CEAGP/CEAGPA	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras Situações (2)	M			1	1	12					14
	F			5	30	157				1	193
	T	0	0	6	31	169	0	0	0	1	207

Notas ao Quadro:

- (1) Em comissão de serviço, em outros, encontrando-se registadas a designação do Coordenador Municipal de Proteção Civil e a nomeação da Secretária do Gabinete de Apoio à Vereação.
- (2) Outras Situações, encontram-se registadas os trabalhadores que transitaram para o Município de Pombal, no âmbito da transferência de competências na área da Educação, operada a 1 de abril de 2022, as mobilidades intercarreiras ou intercategorias operadas durante o ano de 2022, bem assim, o regresso de 4 trabalhadores ausentes há mais de 6 meses.

Infra se regista, o número de postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal, ocupados por via de procedimento concursal e/ou por via de acionamento de reservas internas ativas, distribuídos por cargo/carreira segundo a unidade orgânica e género:

N.º de postos de trabalho ocupados por via de procedimento concursal e/ou por via de acionamento de reservas internas ativas	Género	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Total
Unidade Orgânica	M	0	0	17	17
	F	12	4	22	38
	T	12	4	39	55
Gabinete de Apoio à Presidência	M				0
	F		1		1
	T	0	1	0	1

N.º de postos de trabalho ocupados por via de procedimento concursal e/ou por via de acionamento de reservas internas ativas	Género	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Total
Unidade Orgânica	M	0	0	17	17
	F	12	4	22	38
	T	12	4	39	55
Gabinete Técnico Florestal	M			1	1
	F			0	0
	T	0	0	1	1
Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos (Limpeza de Edifícios Municipais)	M				0
	F			15	15
	T	0	0	15	15
Secção de Aprovisionamento e Armazém - FacFrigo	M				0
	F			1	1
	T	0	0	1	1
Unidade de Projetos Educativos	M				0
	F	10			10
	T	10	0	0	10
Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde	M				0
	F	1			1
	T	1	0	0	1
Unidade de Águas	M			4	4
	F			0	0
	T	0	0	4	4
Secção de Administrativa e Comercial	M			1	1
	F			0	0
	T	0	0	1	1
Secção de Monitorização de Consumos e Controlo de Cobranças	M				0
	F		1		1
	T	0	1	0	1
Divisão de Obras Públicas	M				0
	F	1			1
	T	1	0	0	1
Unidade de Vias Municipais	M			4	4
	F			0	0
	T	0	0	4	4
Serviço de Higiene e Limpeza Urbana	M			3	3
	F			2	2
	T	0	0	5	5
Unidade de Espaços Verdes e Lazer	M			4	4
	F			2	2
	T	0	0	6	6
Serviço de Veterinária e Saúde Pública	M				0
	F			1	1
	T	0	0	1	1
Secção de Obras Particulares	M				0
	F		2		2
	T	0	2	0	2
Secção de Cemitérios	M				0
	F			1	1
	T	0	0	1	1

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de recrutamento de novos trabalhadores TRNT = 8,33%	$TRNT (\%) = \frac{\text{Total de novos recrutamentos} \times 100}{\text{N.º Total de Colaboradores}}$

**SAÍDAS**

No decurso do ano 2022, relativamente ao conjunto de trabalhadores, registaram-se 76 saídas, conforme se apresenta no quadro que se segue.

**Quadro 8 – Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/categoria segundo o motivo de saída e género**

Motivo de Saída	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total De Trabalhadores	M	0	2	4	3	23	0	0	0	1	33
	F	0	0	1	5	40	0	0	0	0	44
	T	0	2	5	8	63	0	0	0	1	76
Caducidade	M				1	3					4
	F				1	20					21
	T	0	0	0	2	23	0	0	0	0	25
Revogação (mútuo acordo)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução ou Exoneração (iniciativa do empregador)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa do trabalhador)	M				1	7					8
	F				1	3					4
	T	0	0	0	2	10	0	0	0	0	12
Sanção disciplinar	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conclusão sem sucesso do período experimental	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de mobilidade interna	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de cedência de interesse público	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Morte	M				1						1
	F					1					1
	T	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
Reforma /Aposentação	M			3		7					10
	F				1	7					8
	T	0	0	3	1	14	0	0	0	0	18
Limite de Idade	M					1					1
	F										0
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Cessação de comissão de serviço	M		2								2
	F										0
	T	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Outros (1)	M			1		5				1	7
	F			1	2	9					12
	T	0	0	2	2	14	0	0	0	1	19

**Notas ao Quadro:**

- (1) Em *Outros*, encontram-se registadas as saídas de 1 Técnico Superior, para exercer funções de Comandante da Companhia de Bombeiros Sapadores de Braga; 1 mobilidade interna na categoria de Técnico Superior – área de Engenharia Civil, para a Direção Regional de Cultura do Centro, 2 Assistentes Técnicas, em regime de mobilidade; licenças sem remuneração; situações de mobilidade intercarreiras, bem assim, os trabalhadores que se encontraram ausentes há mais de 6 meses em 2022.

**Quadro 9 – incluso pela DGAL no Quadro 8**

**POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS**

Nos termos do quadro infra, os seguintes:

**Quadro 10 – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/carreira segundo a dificuldade de recrutamento**

Dificuldade de Recrutamento	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
<b>Total</b>	0	1	19	8	37	0	1	0	0	66
Não abertura de procedimento concursal	0	0	9	7	0	0	1	0	0	17
Impugnação do procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Falta de aprovação do órgão executivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal improcedente	0	0	0	1	5	0	0	0	0	6
Procedimento concursal em desenvolvimento	0	1	10	0	32	0	0	0	0	43

**MUDANÇAS DE SITUAÇÃO**

Durante o ano 2022 verificaram-se as mudanças de situação constantes do quadro infra.

**Quadro 11 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo e género**

Tipo de Mudança	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
<b>Total De Trabalhadores</b>	M	0	0	0	0	17	0	2	0	0	19
	F	0	0	13	4	22	0	0	0	0	39
	T	0	0	13	4	39	0	2	0	0	58
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	M					17		2			2
	F					0		0			0
	T	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
Procedimento concursal	M					17					17
	F			12	4	22					38
	T	0	0	12	4	39	0	0	0	0	55
Consolidação da mobilidade na categoria	M										0
	F			1							1
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Quadros 12, 13 e 14 – não disponibilizados / não solicitados pela DGAL

### TRABALHO NOTURNO

Durante o ano 2022 efetuou-se um total de **10.668 horas de trabalho noturno**, cuja contagem, segundo o género, se apresenta nos termos do quadro seguinte:

Quadro 14.1 – Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o género

Horas de Trabalho Noturno 2022	Género	Total		Horas de Trabalho Noturno 2021	Género	Total	Diferença 2022 vs 2021
Normal	M	8.147	vs 2021	Normal	M	6.571	1.576
	F	2.521			F	2.756	-235
	T	10.668			T	9.327	1.341
Extraordinário	M	0		Extraordinário	M	0	0
	F	0			F	0	0
	T	0			T	0	0
TOTAL	M	8.147	TOTAL	M	6.571	1.576	
	F	2.521		F	2.756	-235	
	T	10.668		T	9.327	1.341	

Em comparação com o período homólogo de 2021, verifica-se um aumento de 1.341 horas de trabalho noturno, a que corresponde a cerca de 14%.

Conforme se verifica no gráfico 7, a predominância do trabalho noturno é realizado no Serviço de Higiene e Limpeza Urbana.

Gráfico 7

#### Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário por unidade Orgânica



### TRABALHO EXTRAORDINÁRIO (SUPLEMENTAR) DIURNO E NOTURNO

Durante o ano 2022 efetuou-se um total de **8.829 horas de trabalho extraordinário (suplementar)**, cuja contagem, segundo o género, se apresenta nos termos do quadro seguinte:

Quadro 14.2 – Contagem das horas de trabalho extraordinário (suplementar), diurno e noturno, segundo o género

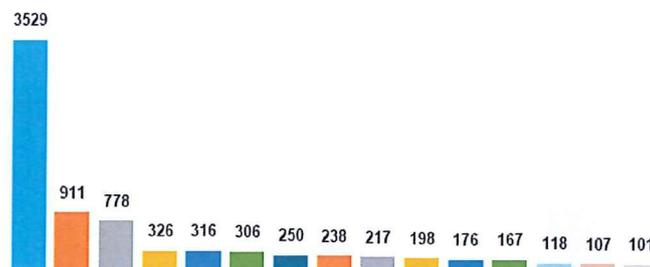
Modalidade de prestação de trabalho extraordinário (suplementar) 2022	Género	Total		Modalidade de prestação de trabalho extraordinário (suplementar) 2021	Género	Total	Diferença 2022 vs 2021
Extraordinário (Suplementar) Diurno	M	5.791	Vs 2021	Extraordinário (Suplementar) Diurno	M	3.921	1.870
	F	3.038			F	2.374	664
	T	8.829			T	6.295	2.534
Extraordinário (Suplementar) Noturno	M	0		Extraordinário (Suplementar) Noturno	M	0	0
	F	0			F	0	0
	T	0			T	0	0
TOTAL	M	5.791		TOTAL	M	3.921	1.870
	F	3.038			F	2.374	664
	T	8.829			T	6.295	2.534

Em comparação com o período homólogo de 2021, verifica-se um aumento de 2.534 horas na prestação de trabalho suplementar, a que corresponde a cerca de 40%.

O gráfico 8 infra, contém os centros de custos onde se registaram mais horas de trabalho extraordinário (suplementar), diurno e noturno, e que se situam entre as 3.529 horas realizadas pelos trabalhadores afetos à Secção de Transportes Urbanos e as 101 horas realizadas pelos trabalhadores afetas à Secção de Eficiência Energética.

Gráfico 8

Contagem das horas de trabalho extraordinário (suplementar), diurno e noturno por centro de custo



- Secção de Transportes Urbanos - 3.529 horas
- Unidade da Cultura - 911 horas
- Unidade de Águas - 778 horas
- Secção de Cemitérios - 326 horas
- Secção de Apoio Técnico à Unidade da Cultura - 316 horas
- Secção de Fiscalização Municipal - 306 horas
- Serviço de Veterinária e Saúde Pública - 250 horas
- Divisão de Gestão Desenvolvimento de Recursos Humanos - 238 horas
- Biblioteca e Auditório Municipal - 217 horas
- Gabinete de Apoio aos Órgãos Autárquicos - 198 horas
- Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo - 176 horas
- Festas do Bodo - 167 horas
- Serviço de Limpeza Urbana - 118 horas
- Secção de Educação - 107 horas
- Secção de Eficiência Energética - 101 horas

Infra se registam os centros de custos com menor incidência de trabalho extraordinário (suplementar), diurno e noturno, para além dos constantes no gráfico 8:

Centro de Custos	N.º de Horas
Unidade de Saneamento	91
Unidade de Conservação de Edifícios Espaço Público	91
Divisão de Informática Modernização Sistemas Inteligente	77
Feira do Artesanato e Gastronomia	69
Intempéries/Calamidades/Pandemia	62
Divisão de Urbanismo, Planeamento, Reabilitação Urbana	62
Unidade de Turismo	59
Departamento Municipal de Recursos Humanos	55
Limpeza de Edifícios Municipais	54
Secção de Desporto e Juventude	48
Unidade de Espaços Verdes e Lazer	47
Refeitório Municipal (Cantina)	45
Secção de Administrativa de RH	40
Museu Marquês de Pombal	35
Secção de Manutenção Urbana	29
Divisão de Administração e Finanças	27
Secção de Aprovisionamento e Armazém	18
Secção de Contabilidade	18
Secção de Monitorização de Consumos e de Controlo de Cobranças	18
Gabinete Técnico Florestal	16
Arquivo Municipal	15
Serviço de Higiene e Limpeza Urbana	13
Serviço de Recolha de RSU	12
Unidade Administrativa de RH'S	12
Escola EB Gualdim Pais (Delegação de Competências DL21/2019)	9
Oficinas Municipais	9
Central de Camionagem	9
Fórum Múncipe	7
Jardim de Infância da Charneca	6
Pólo Escolar de Mata Mourisca	6
Unidade de Desenvolvimento Social	6
Unidade de Gestão de Equipamentos	6
Secção de Património e Notariado	6
Pólo Escolar de Pombal	5
Unidade Jurídica	5
Castelo de Pombal e Zona Envolvente	4
Unidade de Projetos Educativos	3
Serviço de Projetos e Topografia	2
Divisão de Mobilidade e Trânsito	2
Escola Secundária de Pombal (Delegação de Competências DL21/2019)	1
Gabinete de Apoio à Presidência	1

### TRABALHO SUPLEMENTAR EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL E FERIADOS

Durante o ano 2022 efetuou-se um total de 23.555 horas em dias de descanso semanal e feriados, cuja contagem, segundo o género, se apresenta nos termos do quadro seguinte:

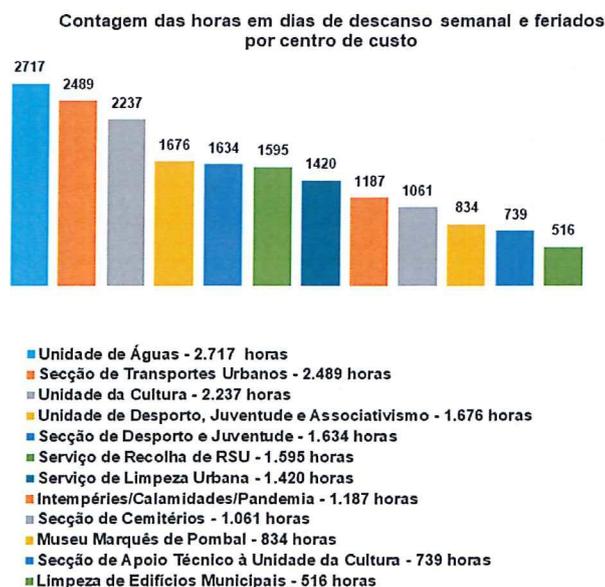
Quadro 14.3 – Contagem das horas em dias de descanso semanal e feriados, segundo o género

Modalidade de prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados 2022	Género	Total		Modalidade de prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados 2021	Género	Total	Diferença 2022 vs 2021
Descanso semanal obrigatório (domingo)	M	4.109	Vs 2021	Descanso semanal obrigatório (domingo)	M	3.224	885
	F	2.603			F	2.341	262
	T	<b>6.712</b>			T	<b>5.565</b>	<b>1.147</b>
Descanso semanal complementar (sábado)	M	9.157		Descanso semanal complementar (sábado)	M	7.927	1.230
	F	5.479			F	3.457	2.022
	T	<b>14.636</b>			T	<b>11.384</b>	<b>3.252</b>
Feriados	M	1.512		Feriados	M	1.396	116
	F	695			F	552	143
	T	<b>2.207</b>			T	<b>1.948</b>	<b>259</b>
Total	M	14.778		Total	M	12.547	2.231
	F	8.777			F	6.350	2.427
	T	<b>23.555</b>			T	<b>18.897</b>	<b>4.658</b>

Em comparação com o período homólogo de 2021, verifica-se um aumento de 4.658 horas em dias de descanso semanal e feriados a que corresponde uma percentagem de cerca de 25%.

O gráfico 9 infra, contém os centros de custos onde se registaram mais horas em dias de descanso semanal e feriados, e que se situam entre as 2.717 horas realizadas pelos trabalhadores afetos à Unidade de Águas e as 516 horas realizadas pelas trabalhadoras afetas à Limpeza de Edifícios Municipais.

Gráfico 9



Infra se regista, os centros de custos com menor incidência de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados, para além dos constantes no gráfico 9:

Centro de Custos	N.º de Horas
Biblioteca e Auditório Municipal	491
Unidade de Saneamento	423
Unidade de Espaços Verdes e Lazer	415
Secção de Fiscalização Municipal	361
Serviço de Higiene e Limpeza Urbana	354
Feira do Artesanato e Gastronomia	339
Castelo de Pombal e Zona Envolvente	297
Secção de Eficiência Energética	268
Gabinete de Apoio aos Órgãos Autárquicos	267
Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	260
Oficinas Municipais	235
Serviço de Veterinária e Saúde Pública	233
Festas do Bodo	228
Secção de Obras Particulares	153
Unidade de Turismo	131
Divisão de Informática Modernização e Sistemas Inteligentes	99
Corrida do Bodo	93
Central de camionagem	82
Jardim de infância do Carriço	72
Fórum Múncipe	67
Secção de Educação	50
Unidade de Projetos Educativos	48
Unidade Administrativa de RH'S	46
Refeitório Municipal (Cantina)	45
Animação de Natal e Concerto de Ano Novo	45
Pólo Escolar de Pombal	39
Secção de Manutenção Urbana	29
Unidade Jurídica	28
Divisão de Mobilidade e Trânsito	26
Divisão de Urbanismo, Planeamento e Reabilitação Urbana	26
Unidade de Conservação de Edifícios e Espaço Público	22
Museu Arte Popular	21
Departamento Municipal de Recursos Humanos	18
Divisão de Administração e Finanças	18
Jardim de Infância da Charneca	17
Escola EB Gualdim pais (Delegação de Competências DL21/2019)	16
Jardim de Infância de Flandes	14
Divisão de Águas e Saneamento	12
Unidade de Desenvolvimento Social	11
Pólo Escolar de Vermoil	10
Semana da Juventude	10
Gabinete de Apoio à Presidência	7
Secção de Aprovisionamento e Armazém	7
Secção de Património e Notariado	7
Unidade de Contratação Pública	7
Serviço de Projetos e Topografia	5
Unidade de Gestão de Equipamentos	4
Departamento Municipal de Águas e Saneamento	2
Secção de Administrativa de RH'S	1
Secção de Monitorização de Consumos e de Controlo de Cobranças	1

**AUSÊNCIAS AO TRABALHO**

No decurso do ano 2022, relativamente ao total de colaboradores (membros dos GAP's / trabalhadores), registaram-se **16.962 dias** de ausência (vs **12.139 em 2021**), motivadas por faltas, cuja distribuição por cargo/carreira se apresenta nos termos do quadro que se segue:

**Quadro 15 – Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/carreira segundo o motivo de ausência e género**

Motivo de Ausência	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total	Dias de Ausências em 2021	Diferença 2022 vs 2021
Total de Dias de Ausência	M	0	62	242	324	5.652	0	55	0	386	6.721	4.904	1.817
	F	0	56	1.308	2.081	6.714	0	0	0	82	10.241	7.235	3.006
	T	0	118	1.550	2.405	12.366	0	55	0	468	16.962	12.139	4.823
Casamento	M			30		11					0	0	0
	F			30	0	11	0	0	0	0	41	12	29
	T	0	0	30	0	11	0	0	0	0	41	12	29
Proteção na parentalidade	M			62	149	80					291	429	-138
	F			754	291	677					1.722	2.111	-389
	T	0	0	816	440	757	0	0	0	0	2.013	2.540	-527
Falecimento de Familiar	M				4	77		7		1	89	114	-25
	F			23	56	135					214	150	64
	T	0	0	23	60	212	0	7	0	1	303	264	39
Doença	M		42	97	113	4.217		14		377	4.860	3.190	1.670
	F		18	238	1.293	4.894				26	6.469	3.891	2.578
	T	0	60	335	1.406	9.111	0	14	0	403	11.329	7.081	4.248
Por acidente em serviço ou doença profissional	M				8	641					649	386	263
	F		24	22	46	300					392	230	162
	T	0	24	22	54	941	0	0	0	0	1.041	616	425
Assistência a familiares	M					20					20	0	20
	F			6	34	119					159	143	16
	T	0	0	6	34	139	0	0	0	0	179	143	36
Trabalhador - Estudante	M					19					19	4	15
	F			7	41	9				33	90	31	59
	T	0	0	7	41	28	0	0	0	33	109	35	74
Por conta do período de férias	M		14	62	28	199		6		6	315	287	28
	F		9	70	129	157				15	380	295	85
	T	0	23	132	157	356	0	6	0	21	695	582	113
Com perda de vencimento	M										0	0	0
	F										0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	M										0	0	0
	F										0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Greve	M				2	5					7	5	2
	F				6	75				1	82	3	79
	T	0	0	0	8	80	0	0	0	1	89	8	81
Injustificadas	M					7					7	7	0
	F										0	0	0
	T	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7	7	0
Outros (1)	M		6	21	20	387		28		2	464	482	-18
	F		5	158	185	337				7	692	369	323
	T	0	11	179	205	724	0	28	0	9	1.156	851	305

Notas ao Quadro:

- (1) Em *Outros* incluem-se faltas associadas a: (i) consultas médicas; (ii) tratamentos ambulatoriais; (iii) exames complementares de diagnóstico; (iv) cumprimento de obrigações legais; (v) atividade sindical; (vi) deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor; (vii) acompanhamento no primeiro dia de aulas de filho; (viii) submissão a métodos de seleção referente a procedimentos concursais; (vix) dadas por trabalhadores afetos ao agrupamento de escolas para eleição de comissão de trabalhadores (x) e doação de sangue.

Em 2022, registaram-se mais **4.823 dias de faltas** relativamente ao ano anterior, englobando as faltas dos trabalhadores que transitaram para o Município de Pombal, no âmbito da transferência de competências na área da Educação, operada a 1 abril de 2022. Destes dados resulta, não englobando dias de ausência por motivo de férias, uma *taxa de absentismo* [ $n.º$  de ausências / ( $n.º$  de trabalhadores x  $n.º$  dias trabalháveis)] x 100 – correspondente a 10,32%.

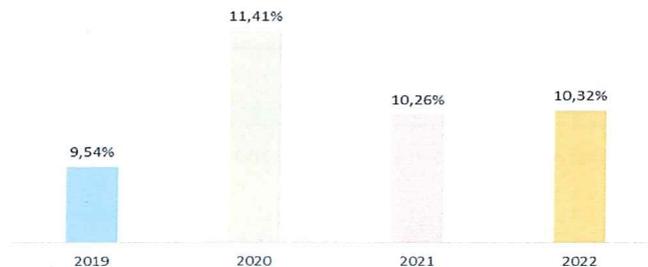
A taxa de absentismo apresentada deve-se essencialmente aos seguintes motivos:

- Faltas por Proteção da Parentalidade – registaram-se 2.013 dias de ausências em 2022 vs 2.540 dias de ausências em 2021, a que corresponde uma diminuição de 20,74%, isto é, menos 527 dias do que no ano de 2021, das quais, engloba as faltas que derivaram da aplicação das medidas de contenção da pandemia, isto é, as relativas à assistência a filhos por motivo de encerramento das escolas; assistência a filhos menores de 12 anos e isolamento profilático de filhos menores de 12 anos;
- Faltas por doença - registaram-se 11.329 dias de ausências em 2022 vs 7.081 dias de ausências em 2021, a que corresponde a um aumento de cerca de 59%, isto é, mais 4.248 dias do que no ano de 2021, das quais, engloba as faltas por isolamento profilático;
- Faltas por outros motivos, onde se incluem, consultas médicas; tratamentos ambulatoriais; exames complementares de diagnóstico; cumprimento de obrigações legais; atividade sindical; deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor; acompanhamento no

primeiro dia de aulas de filho; submissão a métodos de seleção referente a procedimentos concursais; dadas por trabalhadores afetos aos agrupamentos de escolas para eleição de comissão de trabalhadores; doação de sangue – registaram-se 1.156 dias de ausências em 2021 vs 851 dias de ausências em 2021, a que corresponde um aumento de cerca de 35%, isto é, mais 305 dias do que no ano de 2021.

Gráfico 10

Evolução do Absentismo no Município de Pombal nos últimos 4 anos



Quadros 16 e 17 – não disponibilizados / não solicitados pela DGAL

### ENCARGOS COM PESSOAL

#### TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

Em 2022 foi registado um total de 12.200.505,63€ na rubrica “Pessoal”, que corresponde a um aumento bruto de cerca de 2.528.387,39€ e um aumento percentual de cerca de 21% com Encargos com Pessoal em comparação com período homólogo do ano 2021, que se distribuem nos termos do quadro seguinte.

#### Quadro 18 – Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com Pessoal	Valor em €
Remuneração base (1) + subsídio de férias + subsídio de Natal	8.447.017,92
Suplementos remuneratórios	531.843,35
Prémios de desempenho	0,00
Prestações Sociais	736.735,15
Outros encargos com pessoal (2)	2.484.909,21
<b>Total</b>	<b>12.200.505,63€</b>

##### Notas ao Quadro:

- (1) Este montante inclui encargos com prestadores de serviços.  
 (2) Este montante inclui despesas com: (i) senhas de presença de eleitos (18.506,38€) e pensões provisórias (11.591,26€). Inclui, também, encargos com: (i) saúde / participações da ADSE (240.770,19€); (ii) assistência na doença – RO's / ADSE (103.949,32€); (iii) contribuições da entidade para a Caixa Geral de Aposentações (782.022,89€); (iv) contribuições da entidade para a Segurança Social (1.228.663,82€); (v) seguros de acidentes em serviço / trabalho (60.073,85€) e (vi) indemnizações por cessação de funções (39.331,50€).

#### Suplementos Remuneratórios

Conforme inscrito no quadro 18 supra, registou-se um encargo de 531.843,35€, que distribui nos termos infra.

#### Quadro 18.1 – Suplementos remuneratórios

Suplementos Remuneratórios	Valor em €
Trabalho Extraordinário	156.804,98
Trabalho normal noturno	12.508,11
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	180.045,84
Disponibilidade permanente	0,00
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00
Risco, penosidade e insalubridade	70.862,13
Fixação na periferia	0,00
Trabalho por turnos	7.195,26
Abono para falhas	31.683,10
Participação em reuniões	0,00
Ajudas de Custo (1)	7.321,70
Representação	65.422,23
Secretariado	0,00
Outros	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>531.843,35€</b>

##### Nota ao Quadro:

- (1) Este montante inclui abono para transportes por deslocações em serviço.

**Prestações Sociais**

Conforme inscrito no quadro 18 supra, registou-se um encargo de 736.735,15€, que se distribui nos termos infra.

**Quadro 18.2 – Encargos com prestações sociais**

Encargos com Prestações Sociais	Valor em €
Abono de família	15.665,50
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	13.567,21
Subsídio de educação especial	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00
Subsídio de refeição	658.191,59
Subsídio de funeral	0,00
Subsídio por morte	1.329,60
Benefícios sociais	0,00
Outras prestações sociais (1)	47.981,25
<b>TOTAL</b>	<b>736.735,15€</b>

Nota ao Quadro:

(1) Este montante inclui encargos com: (i) abono complementar a crianças / jovens deficientes (2.001,33€); e (ii) encargos com pensões de acidentes em serviço (45.979,92€).

**Benefícios Sociais**

Em 2022 foi registado um encargo de 41.583,63€, associado a aquisição de bens e serviços para o funcionamento do Refeitório Municipal.

**Quadro 18.2.1 – Benefícios de apoio social**

Benefícios de Apoio Social	Valor em €
Grupos Desportivos / Casa do Pessoal	0,00
Refeitórios	41.583,63
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	0,00
Colónias de férias	0,00
Subsídio de estudos	0,00
Apoio sócio-económico	0,00
Outros benefícios sociais	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>41.583,63€</b>

**Evolução do global dos Encargos com Pessoal**

Evolução dos Encargos com Pessoal	Valor em €			
	Anos			
	2019	2020	2021	2022
Remuneração base + subsídio de férias + subsídio de Natal	(1) 6.071.960,92	(1) 6.179.605,11	(1) 6.656.530,99	(1) 8.447.017,92
Trabalho Extraordinário	32.830,62	28.083,97	38.682,18	156.804,98
Trabalho normal noturno	9.348,08	8.890,60	13.138,67	12.508,11
Trabalho dias descanso semanal, complementar e feriados	134.636,73	110.390,59	140.672,10	180.045,84
Risco, penosidade e insalubridade	-----	-----	53.245,36	70.862,13
Trabalho por turnos	-----	1.625,07	7.517,77	7.195,26
Abono para falhas	21.076,51	21.484,09	29.203,94	31.683,10
Ajudas de custo	6.783,27	1.109,24	4.316,45	7.321,70
Representação	67.053,71	58.645,71	60.678,52	65.422,23
Outros Encargos com Pessoal	1.872.048,67	1.883.002,91	2.050.854,59	2.484.909,21
Prémios de desempenho	0,00	0,00	0,00	0,00
Abono de família	14.681,51	16.037,77	16.522,50	15.665,50
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	3.995,46	44.353,65	28.869,55	13.567,21
Subsídio de refeição	496.142,01	495.564,84	523.626,74	658.191,59
Subsídio de funeral	-----	-----	-----	-----
Subsídio por morte	1.307,28	0,00	0,00	1.329,60
Outras prestações sociais	(2) 49.563,06	(2) 47.882,34	(2) 48.258,88	(2) 47.981,25
<b>TOTAL</b>	<b>8.780.120,55</b>	<b>8.896.675,89</b>	<b>9.672.118,24</b>	<b>12.200.505,63</b>

Notas ao Quadro:

(1) Este montante inclui encargos com prestadores de serviços.

(2) Este item deixou de incluir encargos ora registados em *Outros de Encargos com Pessoal*.

Conforme se pode verificar no quadro infra, em comparação com o período homólogo de 2022, verifica-se que houve um aumento de 2.528.387,39€ nos encargos com pessoal. Este aumento fica a dever-se, sobretudo, aos seguintes fatores: entrada de 55 novos trabalhadores, através de procedimento concursal e ou acionamento de reserva de recrutamento, à qual se encontra associado o encargo de 303.563,29€; entrada de 199 novos trabalhadores que transitaram para o Município de Pombal, no âmbito da transferência de competências na área da Educação, operada a 1 abril de 2022, à qual se encontra associado o encargo de 1.949.304,43€ na rubrica de encargos com pessoal; a atualização salarial para o ano de 2002 de 0,9%, com base no Decreto-Lei n.º 109-A/2021 de 7 de dezembro; a alteração da remuneração mínima mensal garantida para 705,00€, de acordo com o Decreto-Lei n.º 109-B/2021 de 7 de dezembro, e por fim, a atualização das remunerações dos Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos, com base no Decreto-Lei n.º 51/2022 de 26 de julho.

Diferença dos Encargos de Pessoal	Valores em €		
	Anos		
	2021	2022	Diferença
Remuneração base + subsídio de férias + subsídio de Natal	6.656.530,99	8.447.017,92	1.790.486,93
Trabalho extraordinário	38.682,18	156.804,98	118.122,80
Trabalho normal noturno	13.138,67	12.508,11	-630,56
Trabalho dias descanso semanal, complementar e feriados	140.672,10	180.045,84	39.373,74
Risco, pensidade e insalubridade	53.245,36	70.862,13	17.616,77
Trabalho por turnos	7.517,77	7.195,26	-322,51
Abono para falhas	29.203,94	31.683,10	2.479,16
Ajudas de custo	4.316,45	7.321,70	3.005,25
Representação	60.678,52	65.422,23	4.743,71
Outros encargos com pessoal	2.050.854,59	2.484.909,21	434.054,62
Subsídio Familiar a crianças e jovens	16.522,50	15.665,50	-857,00
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	28.869,55	13.567,21	-15.302,34
Subsídio de refeição	523.626,74	658.191,59	134.564,85
Subsídio por morte	0,00	1.329,60	1.329,60
Outras Prestações Sociais	48.258,88	47.981,25	-277,63
<b>TOTAL</b>	<b>9.672.118,24</b>	<b>12.200.505,63</b>	<b>2.528.387,39</b>

## HIGIENE E SEGURANÇA

### ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2022 registaram-se 50 acidentes de trabalho (vs 26 em 2021) – distribuindo-se, com base nos dias de trabalho perdidos com baixa e por género, nos termos dos quadros que se seguem.

#### Quadro 19 – desdobrado em quadro 19.1 e quadro 19.2 pela DGAL

##### Quadro 19.1 – Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (No local de trabalho)

Caracterização do Acidente	Género	Acidentes de trabalho e de dias perdidos no local de trabalho			
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias baixa	Superior a 30 dias de baixa
N.º Total de Acidentes	M	25			
	F	19			
	T	44			0
N.º de Acidentes com Baixa	M			15	5
	F			13	3
	T	0	28	8	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M			186	342
	F			182	144
	T	0	368	486	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes em anos anteriores	M			51	
	F				
	T	0	51	0	

##### Quadro 19.2 – Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (In itinere)

Caracterização do Acidente	Género	Acidentes de trabalho e de dias perdidos "In itinere"			
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias baixa	Superior a 30 dias de baixa
N.º Total de Acidentes	M	3			
	F	3			
	T	6			0
N.º de Acidentes com Baixa	M			2	1
	F			2	1
	T	0	4	2	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M			37	33
	F			27	39
	T	0	64	72	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes em anos anteriores	M				
	F				
	T	0	0	0	

- a) Em comparação com o ano de 2021 verificou-se um aumento de 24 acidentes de trabalho;
- b) Do total dos 50 acidentes de trabalho ocorridos, 8 deles não causaram lesões que originasse incapacidade temporária aos trabalhadores, ou seja, os trabalhadores continuaram ao serviço;
- c) 28 acidentes de trabalho, ocorridos no local de trabalho, resultaram em ausências ao trabalho inferiores a 30 dias e 8 acidentes de trabalho resultaram em ausências superiores a 30 dias;
- d) 4 acidentes de trabalho, ocorrido "In Itinere", resultaram em ausências ao trabalho inferiores a 30 dias e 2 acidentes de trabalho, ocorrido "In Itinere", resultaram em ausência superior a 30 dias;
- e) A forma como a maioria dos acidentes ocorreu foi por via de: Esforços excessivos / movimentos em falso (20 casos); pancada / choque contra objetos (11 casos); Queda ao mesmo nível (9 casos); acidente de viação (4 casos); Contacto com seres vivos (3 casos); Entalamento num / entre objetos (2 casos) e Contacto / Entalamento num / entre objetos (1 caso). Estas situações revelam a falta de prudência dos trabalhadores ao realizar as suas tarefas.

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa Incidência Acidentes = 7,58%	$TIA (\%) = \frac{N.º \text{ de Acidentes de Trabalhadores}}{N.º \text{ Total de Colaboradores}} \times 100$

#### CASOS DE INCAPACIDADE DECLARADOS DURANTE O ANO

Em 2022 há registo de 42 Incapacidades Temporárias Absolutas (ITA's).

Quadro 20 – Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho

Casos de Incapacidade	Total
Incapacidade Permanente Absoluta	0
Incapacidade Permanente Parcial	0
Incapacidade Permanente Absoluta para o trabalho habitual	0
Incapacidade Temporária e Absoluta	42
Incapacidade Temporária e Parcial	0
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>

#### DOENÇAS PROFISSIONAIS

Quadro 21 – Contagem das situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos

Doenças Profissionais		Número de casos	Número de dias de ausência
Código	Designação		
		0	0
		0	0
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

#### ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO E ENCARGOS

As atividades de Medicina no Trabalho foram garantidas através de serviços externos (Workview), resumindo-se, as mesmas, por reporte a 2022, nos termos do quadro infra.

Quadro 22 – Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

Tipo de atividade	Número de casos / Valor em €
<b>Exames médicos efetuados</b>	
Exames de admissão	67
Exames periódicos	163
Exames ocasionais e complementares	260
Exames de cessação de funções	0
<b>TOTAL</b>	<b>490</b>
Despesas com medicina do trabalho	17.849,06€
Visitas aos postos de trabalho	0

### INTERVENÇÃO DAS COMISSÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Não se encontra constituída a Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, uma vez que não houve iniciativa nesse sentido por parte dos sindicatos com representatividade no Município.

#### Quadro 23 – Contagem das intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho por tipo

Intervenções das Comissões de Segurança e Saúde no trabalho	Total
Reuniões da Comissão	0
Visitas aos locais de trabalho	0
Outras	0

### AÇÕES DE REINTEGRAÇÃO PROFISSIONAL EM RESULTADO DE ACIDENTES DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL

Em 2022 não se verificou nenhuma reintegração profissional em resultado de acidente de trabalho.

#### Quadro 24 – Contagem dos trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante

Trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional	Total
Alteração das funções exercidas	1
Formação Profissional	0
Adaptação do posto de trabalho	0
Alteração do regime de trabalho	0
Mobilidade Interna	0

### AÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Em 2022 foram realizadas 4 ações de formação e sensibilização em matérias de segurança e saúde no trabalho, designadamente, relacionadas com a “Promoção da Saúde” e Sensibilização para a Segurança Contra Incêndios. Nestas ações de formação registaram-se a participação de 34 trabalhadores deste Município, pertencentes à carreira/categoria de Assistente Operacional.

Foi igualmente, realizada 1 ação de formação sobre Suporte Básico de Vida e DAE, ministrada pela Renata – Emergência e Formação, registando-se a participação de 29 participantes, pertencentes às carreiras/categorias de Técnico Superior (6 trabalhadores); Assistente Técnico (1 trabalhador); Assistente Operacional (21 trabalhadores) e Especialista de Informática (1 trabalhador).

#### Quadro 25 – Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	Total
Ações realizadas durante o ano	5
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	63

### CUSTOS COM A PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

#### Quadro 26 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	Valor em €
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	2.736,75 €
Equipamentos de proteção	59.432,04
Formação em prevenção de riscos	0,00€
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	7.919,48 €
<b>TOTAL</b>	<b>70.088,27 €</b>

## FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### AÇÕES DE FORMAÇÃO

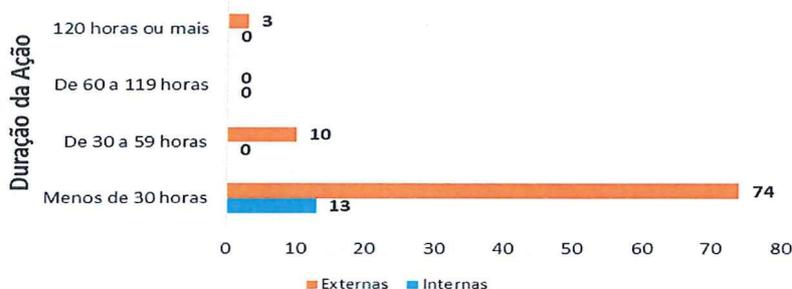
Em 2022 registou-se a participação de trabalhadores, deste Município, em 100 ações de formação vs 104 em 2021, distribuindo-se por número de horas e tipo de ação, nos termos do quadro seguinte.

Quadro 27 – Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação

Tipo de Ação	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
Internas	13				13
Externas	74	10	0	3	87

Gráfico 11

**Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação**



**Evolução das Ações de formação profissional**

	2019	2020	2021	2022
N.º total de Ações	86	60	104	100

Em 2022 realizaram-se 100 ações de formação profissional, verificando-se um decréscimo de 4 ações de formação em relação ao ano anterior.

### PARTICIPANTES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

Durante o ano 2022 verificaram-se 456 participações (vs 741 em 2021) em ações de formação, cuja distribuição consta no quadro infra.

Quadro 28 – Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação

Tipo de Ação	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
<b>Total dos Participantes</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>89</b>	<b>70</b>	<b>250</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>456</b>
Internas		17	12	11	211					251
Externas	0	25	77	59	39	0	2	0	3	205

Gráfico 12



**Evolução dos participantes nas ações de formação profissional**

	2019	2020	2021	2022
N.º total de participantes	755	211	741	456

Em comparação com o período homólogo de 2021, verifica-se uma diminuição de 285 participações de trabalhadores em ações de formação.

Em 2022, o Município de Pombal, proporcionou aos Dirigentes, Técnicos Superiores que coordenam equipas, Coordenadores Técnicos e Encarregados Operacionais, uma ação de formação interna sobre TEAMBUILDING – Liderança, ministrada pela empresa INOVLIDER - Centro de Inovação e Liderança, tendo-se registado a participação 43 trabalhadores.

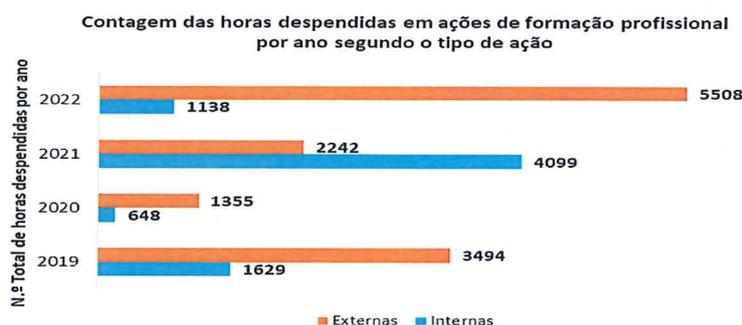
**HORAS DESPENDIDAS EM FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

Nas ações de formação profissional acima referidas foram frequentadas **6.646 horas (vs 6.341 horas no ano anterior)**, tendo diversos grupos profissionais como destinatários, como se apresenta no quadro seguinte.

**Quadro 29 – Contagem das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação**

Tipo de Ação	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais – Técnico Superior	Carreiras Gerais – Assistente Técnico	Carreiras Gerais – Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Total das Horas	0	2.422	1.557	901	1.596	0	28	0	58	6.646
Internas		119	84	82	853					1.138
Externas	0	2.303	1.557	819	743	0	28	0	58	5.508

Gráfico 13



**Evolução das horas despendidas nas ações de formação profissional**

	2019	2020	2021	2022
N.º de horas despendidas	5.123	2.003	6.341	6.646

Em comparação com o período homólogo de 2021, verifica-se um aumento de 305 horas despendidas em ações de formação.

**DESPESAS ANUAIS COM FORMAÇÃO**

Em 2022 foram gastos **28.981,78€**, com despesas associadas à formação profissional.

Nas despesas pagas incluem-se a formação de CAM – Aptidão Motorista Pesados de Passageiros, Tacógrafos – Gestão de Tempos de Condução e Repouso e a formação complementar de Transportes Coletivos de Crianças, ministradas pela empresa Destinos Práticos COMUNILOG - CONS. Ld.ª.

Regista-se, igualmente, que no valor das despesas pagas está incluído o montante de 12.500,00€, pago à Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais (Fundação FEFAL), relativo ao Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL), frequentada por 10 dirigentes deste Município, ao abrigo do artigo 14.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto; 6.992,37€, pago à INOVLIDER - Centro de Inovação e Liderança, referente à formação de TEAMBUILDING – Liderança.

**Quadro 30 – Despesas anuais com formação profissional**

Tipo de ação	Valor em €
Ações internas	8.540,37€
Ações externas	20.441,41€
<b>TOTAL</b>	<b>28.981,78€</b>

## RELAÇÕES PROFISSIONAIS

### RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 31 de dezembro de 2022 encontravam-se sindicalizados 108 trabalhadores (vs 85 no ano anterior), dos quais 38 afetos ao STAL; 45 ao SINTAP; 23 afetos ao Sindicato de Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro e 2 trabalhadores afetos ao Sindicato Nacional de Proteção Civil.

#### Quadro 31 – Relações profissionais

	Total
Trabalhadores sindicalizados	108
Elementos pertencentes a Comissões de Trabalhadores	0
Total de votantes para Comissões de Trabalhadores	0

Em comparação com o período homólogo de 2021, verifica-se que houve um aumento de 23 trabalhadores sindicalizados, nos quais se incluem os trabalhadores que transitaram para o Município de Pombal, no âmbito da transferência de competências na área da Educação, operada a 1 abril de 2022.

### DISCIPLINA

Foram decididos em 2022, 2 processos disciplinares instaurados em 2020, tendo o Órgão Câmara Municipal, em reunião de 30-11-2022, após analisar os respetivos processos, deliberado concordar integralmente com o relatório final, apresentado pelo instrutor dos respetivos processos, no qual propôs o arquivamento, com respaldo no cotejo das disposições constantes no n.º 1 do artigo 178.º e no n.º 1 do artigo 213.º, ambas da LTFP.

#### Quadro 32 – Disciplina

Disciplina	Total
Processos transitados do ano anterior	0
Processos instaurados durante o ano	0
Processos transitados para o ano seguinte	0
<b>Processos decididos</b>	
Arquivados	2
Repreensão escrita	0
Multa	0
Suspensão	0
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	0
Cessaçao da comissão de serviço	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>

## ELEITOS

### ELEITOS

Em 31 de dezembro de 2022 estavam em funções 5 eleitos em regime de permanência a tempo inteiro (Presidente e Vereadores), 2 Vereadores em regime de não permanência e 34 membros pertencentes à Assembleia Municipal, conforme quadro infra:

#### Quadro 33 – Eleitos

N.º Eleitos	Regime permanência – tempo inteiro (Câmara Municipal) Presidente e Vereadores	Regime permanência – meio tempo (Câmara Municipal) Vereadores	Regime não permanência (Câmara Municipal)	Regime não permanência Assembleia Municipal
Total	5	0	2	34

### GABINETES DE APOIO PESSOAL

#### GABINETES DE APOIO PESSOAL

Em 31 de dezembro de 2022 verificou-se a existência de 4 colaboradores afetos ao Gabinete de Apoio à Presidência e à Vereação, um pertencente ao Mapa de Pessoal do Município e três sem vínculo à Administração Pública, conforme quadro infra:

Quadro 34 – Gabinetes de Apoio Pessoal

	Do Mapa de Pessoal do Município	De outra Entidade Pública	Sem vínculo à Administração Pública	Total
Chefe do Gabinete	1	0	0	1
Adjuntos	0	0	0	0
Secretários	0	0	3	3
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

### DIRIGENTES

No Regulamento de Organização dos Serviços Municipais desta Autarquia, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 53, de 16 de março de 2022, encontram-se previstos 40 cargos, dos quais 18 estão providos em 31 de dezembro de 2022, conforme quadro que a seguir se apresenta:

Quadro 35 – Dirigentes

	Dirigente Superior (Diretor Municipal)	Dirigente Intermédio de 1.º Grau (Diretor de Departamento Municipal)	Dirigente Intermédio de 2.º Grau (Chefe de Divisão Municipal)	Dirigente Intermédio de 3.º Grau ou inferior	Chefe de Equipa Multidisciplinar (Equiparado a Diretor de Departamento Municipal)	Chefe de Equipa Multidisciplinar (Equiparado a Chefe de Divisão Municipal)	Total
N.º de cargos previstos em Regulamento Municipal	1	5	14	19	0	1	40
N.º de cargos providos em 31 de Dezembro	0	1	7	10	0	0	18

Município de Pombal, 30 de março de 2023

O Presidente da Câmara Municipal  
de Pombal,



Pedro Pimpão, Lic.